

occupational safety and health

The
Code
and
You

The recent revisions to Part IV of the Canada Labour Code aim at improving your safety and health through provisions which ensure that workers and employers work **together** to prevent accidents and resolve safety and health problems in the workplace. Only by co-operating can we reduce the financial costs and, even more important, the human suffering and death that come from accidents and occupational illnesses.

Accidents are costly to Canadians. Workers' compensation payments totalled approximately \$2.5 billion in 1984. This figure increases to over \$14 billion a year when we add the indirect costs like overtime, decreased productivity, and the hiring of new workers.

In human terms, the cost of accidents is equally high. About 1 000 Canadians have been killed in industrial accidents each year for the last ten years. Many more, approximately 13 out of 100 workers, suffer lost-time injuries at work each year. If you have been struck down by a workplace accident or illness, or if someone in your family or a close friend has been injured that way, you know that the total costs in pain and suffering are impossible to calculate.

There is no question that workplace accidents and illnesses place a heavy burden on Canadians. But this can be substantially reduced. We know from employers who have effective prevention programs that a large number of accidents and illnesses are preventable. Unfortunately, risks to safety and health are often recognized only after a tragic accident or a disabling illness has occurred. On the other hand, when employers, employees and government

regulators work together they can often identify and eliminate hazards before it's too late and find practical ways to make the workplace safer and healthier. The revisions to the Canada Labour Code create the framework for this kind of necessary and fruitful co-operation.

Effective accident prevention benefits everyone—employers, employees, and their families alike—through

- fewer injuries and illnesses,
- reduced pain and suffering,
- less absenteeism from work,
- higher morale among workers,
- reduced cost in workers' compensation payments to victims, and
- lower compensation premiums for industries that reduce their accident rates.

How the Revised Code Helps

The Labour Code has been amended with this situation in mind. Although the intention of Part IV has always been accident prevention, this is now spelled out in section 79.1(1), which explains that the purpose of Part IV is "to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment". Toward this aim, the following major changes were made.

First, the amended Code strengthens three fundamental rights of workers:

- **the right to know**
- **the right to participate**
- **the right to refuse dangerous work.**

The right to know provision requires that employers make employees aware of all known or foreseeable hazards in the workplace, as well as what steps are

necessary to protect workers' safety and health. Employers must post in an accessible place a copy of Part IV of the Code, the company safety policy, and other information related to safety and health.

The right to participate is incorporated in the safety and health committee provisions which give employees the right and responsibility to participate in identifying and solving job-related safety and health problems and to become involved in implementing the safety and health policy of their company.

The right to refuse provision allows you as a worker to refuse to work if you have reasonable cause to believe that something connected with your work is dangerous to you or another worker. In such a situation, you do not need to fear disciplinary action from your employer, provided you follow a formal procedure which is outlined in the Code. Note: crews of ships and aircraft while they are in operation are subject to certain procedural differences and limitations of this right.

Second, the duties of employers and employees are compiled in the Code for easy reference and to emphasize individual responsibility and accountability. You as an employer have a general duty to ensure that the safety and health at work of every person you employ is protected. The Code and its regulations prescribe standards for employers to follow. The employer must also ensure that workers are properly trained to do their jobs safely, and that they follow the necessary procedures and use the proper personal protective equipment and clothing.

However, although providing a safe workplace is the responsibility of the employer, employees are also required to take an active role in creating a safe work environment for themselves and their co-workers.

Third, the amended Code will serve as a comprehensive occupational safety and health statute for employers under federal jurisdiction. When all amendments take effect, Part IV will provide (with a few exceptions) similar rights and protections to all employees under federal jurisdiction, including the public service. The Code will be extended to cover the operation of ships, trains, and aircraft, the operation of certain pipelines, and the exploration and development of petroleum on lands subject to federal jurisdiction (pending the outcome of decisions arising out of the Atlantic Accord signed by the governments of Canada and Newfoundland). However, the Governor in Council may exclude from Part IV any work or undertaking regulated by the Atomic Energy Control Act.

Finally, another major goal of the amended Code is to promote voluntary compliance from employers and workers and co-operation between them to resolve workplace safety and health problems. Therefore, it will now be mandatory for many workplaces to establish safety and health committees or representatives.

The Role of Labour Canada

The Code amendments have not significantly changed Labour Canada's role. Safety officers will continue to monitor safety and health in the workplace and to act as consultants on these matters. However, the main focus of

Labour Canada's effort will be the establishment of safety and health committees and representatives. The responsibility for doing this rightly belongs with employers and employees. Labour affairs officers will be present to encourage, assist and advise if necessary and, only as a last resort, to prosecute delinquents when required. Since prosecution might be necessary, the penalties for serious offences have been increased in order to provide effective deterrents.

The most effective way to maintain a safe and healthy work environment is for all partners in an enterprise to work together as a team to solve safety and health problems. We have only highlighted the main provisions of the amended Part IV of the Canada Labour Code. A more detailed examination of the revised Code is found in **A Guide to the Revised Canada Labour Code, Part IV** or in the Code itself.

For More Information

Labour Canada has a number of free pamphlets explaining provisions of the Canada Labour Code. For further information, contact the Labour Canada office nearest you.

Atlantic Region

Labour Canada
Professional Arts Bldg.
100 Arden Street
4th floor
Moncton, N. B.
E1C 4B7
(506) 857-6640

St. Lawrence Region

Labour Canada
Guy-Favreau Complex
200 Dorchester Blvd. West
Suite 101, West Tower
Montréal, Québec
H2Z 1X4
(514) 283-2808

Great Lakes Region

Labour Canada
Co-operative Building
4211 Yonge Street
Suite 325
Willowdale, Ontario
M2P 2A9
(416) 224-3850

Central Region

Labour Canada
Canadian Grain Commission Bldg.
400 – 303 Main Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3G7
(204) 949-7222

Mountain Region

Labour Canada
750 Cambie Street
7th floor
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
(604) 666-0656



la sécurité et l'hygiène au travail

Vous
et
le
Code

Les dernières modifications apportées à la partie IV du Code canadien du travail visent à améliorer votre sécurité et votre santé. Elles incitent les employeurs et les employés à travailler ensemble en vue de prévenir les accidents et de résoudre les problèmes de sécurité et d'hygiène au travail. Seule la coopération permettra de réduire les coûts financiers et, ce qui est encore plus important, les souffrances humaines et les morts découlant des accidents ou maladies professionnelles.

Les accidents, c'est un fait, coûtent cher aux Canadiens. Sur le plan financier, les indemnités versées en 1984 aux accidentés du travail s'élèvent à près de 2,5 milliards de dollars. Ce chiffre atteint plus de 14 milliards, lorsqu'on y ajoute les autres frais comme les heures supplémentaires, la baisse de la productivité et l'embauche de nouveaux travailleurs.

Sur le plan humain, le coût des accidents est également élevé. Au cours de chaque année de la dernière décennie, 1 000 Canadiens en moyenne ont perdu la vie dans des accidents du travail. Plusieurs autres, environ 13 % des travailleurs, ont subi des blessures qui les ont obligés à s'absenter. Si vous avez été victime d'un accident du travail ou frappé de maladie ou si un membre de votre famille ou un ami a été atteint, vous savez qu'il est impossible d'évaluer la somme de douleurs et de peines endurées.

Il ne fait aucun doute que les accidents et les maladies professionnelles constituent un lourd fardeau pour les Canadiens. Or, ce fardeau peut être grandement allégé. Les employeurs qui disposent de programmes efficaces de prévention ont démontré qu'un grand nombre d'accidents et de maladies peuvent être évités. Malheureusement, les dangers ne sont souvent constatés que lorsqu'un accident mortel s'est produit ou qu'une maladie a entraîné une incapacité. Par ailleurs, lorsque les employeurs, les employés et les législateurs unissent leurs efforts, ils peuvent, dans bien des cas, éliminer ces dangers avant qu'il ne soit trop tard et trouver des moyens pratiques de

rendre le lieu de travail plus sûr et plus sain. C'est dans cette optique que le Code canadien du travail a été modifié afin de créer le cadre à ce type de coopération essentiel et fructueux.

Voici certains avantages qu'une prévention efficace des accidents présente pour les employeurs, les employés et leurs familles :

- diminution des blessures et des maladies;
- diminution des douleurs et des peines;
- réduction de l'absentéisme;
- moral des travailleurs plus élevé;
- réduction des indemnités versées aux victimes d'accidents du travail;
- primes d'indemnisation moins élevées pour les industries où le taux d'accidents diminue.

Comment le Code révisé aide à changer la situation

C'est là l'objectif des modifications apportées au Code du travail. Bien que l'objet de la partie IV ait toujours été la prévention des accidents, il figure maintenant en toutes lettres au paragraphe 79.1(1), où il est défini en ces termes : « prévenir les accidents et les maladies survenant au cours de l'occupation d'un emploi, ou qui en résultent ou y sont liés ». Voici les principales modifications qui ont été apportées.

En premier lieu, le Code modifié vient renforcer les trois droits fondamentaux des travailleurs :

- le droit de connaître;
- le droit de participer;
- le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.

La disposition portant sur le droit de connaître exige que les employeurs informent les employés de tous les risques connus ou prévisibles qui existent dans le lieu de travail, et des mesures à prendre pour protéger leur sécurité et leur santé. Les employeurs doivent afficher dans un endroit accessible une copie de la partie IV du Code, un énoncé de la politique de l'entreprise en matière de sécurité et tout autre document d'information sur la sécurité et l'hygiène.

Le droit de participer est intégré dans les dispositions sur les comités de sécurité et d'hygiène qui donnent aux employés le droit et le devoir de participer à la détermination et à la résolution des problèmes relatifs à la sécurité et à l'hygiène au travail, et de collaborer à la mise en œuvre de la politique de sécurité et d'hygiène de l'employeur.

La disposition portant sur le droit de refuser vous permet de refuser de travailler lorsque vous avez des motifs raisonnables de croire que votre travail constitue un danger pour vous-même ou pour un autre employé. Dans une telle situation, vous n'avez nullement à craindre des mesures disciplinaires de la part de votre employeur, pourvu que vous respectiez la procédure officielle exposée dans le Code. À noter : certaines limites et différences dans la façon de se prévaloir du droit de refuser de travailler ont été établies pour les employés se trouvant à bord d'un navire ou d'un aéronef.

En deuxième lieu, les obligations des employeurs et des employés sont compilées dans le Code, sont faciles à consulter et elles soulignent la responsabilité de chacun. L'employeur a l'obligation générale de veiller à protéger la sécurité et la santé de tous ses employés. À cette fin, le Code et les règlements afférents prescrivent les normes que l'employeur doit respecter. Ce dernier doit aussi veiller à ce que les travailleurs reçoivent une formation adéquate pour accomplir leur travail en toute sécurité et s'assurer qu'ils suivent la procédure nécessaire et utilisent l'équipement et les vêtements de sécurité propres à les protéger.

Bien que la responsabilité d'assurer la sécurité d'un lieu de travail incombe à l'employeur, les employés sont maintenant obligés de participer activement à la création d'un milieu de travail sûr pour eux-mêmes et pour leurs camarades de travail.

En troisième lieu, le Code modifié constituera un cadre juridique complet en matière de sécurité et d'hygiène au travail à l'intention des secteurs d'activité de compétence fédérale.

Lorsque toutes les modifications entrent en vigueur, la partie IV offrira, à quelques exceptions près, des droits et protections semblables à tous les employés relevant de la compétence fédérale, y compris la Fonction publique. Les dispositions du Code s'appliqueront désormais à l'exploitation des navires, des trains, des aéronefs et de certains pipelines, à l'exploration et à l'exploitation des gisements de pétrole dans les terres relevant de l'administration fédérale (selon les décisions qui découlent de l'accord de l'Atlantique Intervenue entre le gouvernement canadien et la province de Terre-Neuve). Cependant, le gouverneur en conseil peut soustraire à la présente partie tout ouvrage ou toute entreprise régie par la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique.

Promouvoir la conformité volontaire et la résolution concrète des problèmes de sécurité et d'hygiène au travail constitue finalement un autre but majeur du Code modifié. C'est ainsi que la création de comités de sécurité et d'hygiène ou la nomination de représentants sera obligatoire dans les lieux de travail.

Le rôle de Travail Canada

Les modifications apportées au Code n'ont pas transformé de façon importante le rôle de Travail Canada. Les agents de sécurité continueront de veiller à la sécurité et à l'hygiène au travail et de donner des conseils sur toutes les questions qu'ils rapportent. Toutefois, le plus gros des efforts de Travail Canada portera sur l'établissement de comités de sécurité et d'hygiène et la nomination de

représentants. La responsabilité de tout ceci revient de droit aux employeurs et aux employés, tandis que celle des agents des affaires du travail consistera surtout à encourager, à aider et à conseiller, en dernier recours, de poursuivre les contrevenants, le cas échéant. Puisqu'il sera peut-être nécessaire d'enflamer des poursuites, les peines prévues pour les infractions graves ont été augmentées comme mesure de dissuasion.

Pour parvenir efficacement à maintenir un milieu de travail sûr et sain, tous les associés d'une entreprise doivent s'employer à résoudre les problèmes de sécurité et d'hygiène. Nous n'avons subi que certaines dispositions de la partie IV modifiée du Code canadien du travail. Le Guide du Code canadien du travail révisé, partie IV ou le Code proprement dit présentent un examen plus détaillé des modifications.

Pour de plus amples renseignements

Pour obtenir des publications gratuites sur les dispositions du Code canadien du travail ou pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec le bureau de Travail Canada le plus proche.

Région de l'Atlantique

Travail Canada
4^e étage
100, rue Arden
Moncton (N.-B.)
E1C 4B7
(506) 857-6640

Région du Saint-Laurent

Travail Canada
Complexe Guy-Favreau
Bureau 101, tour ouest
200, boul. Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-2808

Région des Grands Lacs

Travail Canada
Co-operative Building
Bureau 325
4211, rue Yonge
Willowdale (Ontario)
M2P 2A9
(613) 998-9083

Région du centre

Travail Canada
Édifice de la Commission canadienne des grains
Plage 400
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3G7
(204) 949-2409

Région des montagnes

Travail Canada
7^e étage
750, rue Cambie
Vancouver (C.-B.)
V6B 2P2
(604) 666-0642